Sources :
- Questionnaires envoyés aux associations (448), aux élus des 58 communes et 7 communautés de communes du territoire ciblé
- Entretiens des élus et techniciens des communautés de communes
- Statistiques Pôle Emploi, INSEE, études de Viviane Tchernonog, France Bénévolat et Recherches&Solidarités

INTRODUCTION

Rappels des objectifs de l'opération et de l'action de diagnostic territorial :

Objectif général du projet :
Renforcer les dynamiques de professionnalisation et de structuration des filières du sport, de la jeunesse, des loisirs et du social (de manière transversale sur le champ de l'Économie Sociale et Solidaire), sur les territoires ruraux de la Région Auvergne, en réalisant des diagnostics territoriaux économie-emploi-formation et en sensibilisant les acteurs aux enjeux de la mutualisation de l'emploi.

Objectif du diagnostic territorial :
Mieux appréhender les atouts et les potentialités de développement d'un territoire en matière de ressources humaines et d'activités sportives, de pleine nature, de loisirs et du social, à partir d'une vision partagée.

Objectifs Spécifiques :
1) Réaliser des **diagnostics territoriaux (DT)** pour identifier les besoins de professionnalisation des employeurs et des actifs, tout en soulignant les aspects spécifiques de leur environnement socio-économique.
2) Définir, de manière collective et en fonction de l'analyse partagée des résultats des DT, des **préconisations,** qui permettent l'élaboration ou la consolidation de stratégies de développement territorial.
3) **Sensibiliser** aux formes mutualisantes et structurantes de l'emploi et **promouvoir** la professionnalisation des champs ciblés.
4) Impulser une **dynamique collective**, qui consolide le **maillage territorial,** seul garant de la viabilité et de l'autonomie de l'opération.

Résultats attendus :

Diagnostics et préconisations
- État des lieux de l'emploi, des compétences et des besoins de formation en confrontant l'offre de services avec la demande : infrastructures, structures employeurs, nature des emplois, organisation en réseaux, besoins de pérennisation et de développement d'activités, etc.
- Base de données emploi-compétences-formation par territoire
- Cartographies emploi-formation-compétences par territoire, en repérant les aires géographiques couvertes, les zones blanches et les enjeux stratégiques de développement.

Préconisations et pistes d'actions, concernant la structuration des secteurs d'activités et la professionnalisation : fiches de poste, fiches-métiers et fiches-compétences en fonction des besoins repérés.

DESCRIPTION - PANORAMA

Vie associative

Identité :

- **Nombre d'associations sur l'arrondissement d'Ambert : 632,** soit 23,3 associations pour 1.000 hab. (moyenne nationale = 10,7 asso/1.000 hab.)
- **Associations jeunesse, sport, loisirs, social, culture : 448** associations, soit **71%** du nombre total d'associations
- **Associations ayant répondu aux questionnaires : 47 (10% de retour)**
- **Champs d'intervention (selon objet social) :** Loisirs (37%), Sport (35%), Culture (9%), social (7%), Jeunesse (2%) et autres (11%)
- **Âge :** 62% des associations qui ont répondu ont plus de 10 ans et parmi elles, 33% ont plus de 30 ans. 22% ont moins de 5 ans.
- **Projet associatif :** 24 associations disent en avoir un (52%) et 75% d'entre elles ont un véritable projet.

> Le projet associatif est force de construction et moteur dans une association. Ce constat amène à réfléchir sur les faiblesses des associations et l'absence de projets associatifs.

- **Local :** 78% des associations ayant répondu en ont un (94% est mis à disposition par une collectivité).
- **Matériel informatique :** 46% des associations sont équipées et 43% ont internet.

> La question avait-elle été bien comprise ?

- **Activités proposées :** 41% proposent des activités de loisirs (12 types), 37 % du sport (17 disciplines), 11% des activités culturelles (4 sortes), 5% autres (4 différentes), 1% des activités de jeunesse et 4% dans le social (2 sortes).

> Grande variété et richesse des activités proposées.

- **Publics cibles :** Adultes (25%), Séniors (21%), Adolescents (15%), Enfants (15%), Personnes handicapées (10%), Petite enfance (4%), Personnes dépendantes (3%)
- **Nombre d'adhérents :** 3952 pour 47 associations > 86 adhérents par association et 15% de la population de l'arrondissement (concentration sur la CC du Pays d'Ambert : 33%).

> Associations = lieux d'échange, de participation, de lien social pour les habitants

- **Projets de développement d'activités :** 18 associations qui ont répondu en ont un : 3 dans les loisirs, 8 dans le sport, 2 dans le social, 1 dans la culture et 4 autres.
  4 sont liés à des projets de recrutement : APACOP dans le Haut Livradois, Association St-Anthème ski, Récup'Dore Solidaire à Ambert et une association de chasse à Job

Réseaux et partenariats :

- **Affiliation :** 45% des associations ayant répondu (50% au niveau départemental, 62% au niveau régional et 65% au niveau national) > 55% ne sont pas affiliées : besoin d'accompagnement ?
- **Budget annuel :** 45% ont un budget < 5.000€ / 17% ont : 10.000€<budget<30.000€ / 21% ont un budget > 50.000€

> beaucoup de "petites" associations. Celles qui concentrent les ressources sont aussi celles qui ont le plus d'adhérents et sont employeurs.

- **Types de ressources :** Cotisations (28%), Subventions (23%), Evénements (19%) et autres (8%)
- **Partenariats :** 57% avec des collectivités (prêts de salles surtout), 20% avec d'autres associations, 13% avec des entreprises
  17% bénéficient de personnel mis à disposition !
- **Apports sur le territoire :**
  - 1. Activités de loisirs pour les adultes
  - 2. De la solidarité et de la cohésion sociale
  - 3. Activités pour les jeunes
  - 4. Un espace d'échange, de participation et d'innovation

- 5. Une attractivité touristique
- 6. Des services absents sur le territoire

Paroles d'élus :
"La vie associative, c'est le vivier de la dynamique du territoire"
"Elle est très importante pour l'animation et l'attractivité du territoire"
" C'est le développement local"
"Elle est primordiale : elle est un atout de dynamisme économique et social"
"C'est la vie dans la commune" - "C'est le moteur d'une petite commune rurale"
"C'est le partage d'activités entre les habitants d'une ou plusieurs communes/établissements"
"ça représente le lien social, le lien intergénérationnel"
"C'est la vie collective" - "C'est la base de la collectivité et de la mutualisation"
"Il y a un tissu riche, dynamique et diversifié pour tous les publics"
"Un gros volume d'associations ont pallié pendant des années aux services publics" ou "Les associations proposent des services que les CT ne font pas".

> Rôle essentiel des associations sur le territoire > UTILITE SOCIALE !
En lien avec le nombre d'adhérents en fonction du nombre d'habitants. Les associations jouent un rôle important et proposent des services/activités indispensables pour la vie locale.

Question : comment faire avec la crise du bénévolat ?
> Renforcer la Vie associative et les dirigeants bénévoles ?
> Améliorer la professionnalisation des associations ?

Le bénévolat

- **Nombre de bénévoles recensés : 1.777**, soit près de 38 bénévoles par association et cela représente 7% de la population de l'arrondissement.

*> Cela représente **45% du nombre d'adhérents** recensés sur l'arrondissement > moins de la moitié des adhérents est impliqué bénévolement dans leur association.*
>> Cela conforte-t-il les constats généraux : les adhérents sont dans une logique d'utilisation des services proposés par les associations ? Ce sont des "clients-consommateurs" > Peu d'implication et d'engagement.
Question : Comment fait-on pour consolider et maintenir le fonctionnement des associations ? Comment assurer des services exigés de qualité, avec moins de moyens humains et financiers ?

- **Types de bénévoles : 63%** d'occasionnels, **21%** de réguliers et **11%** de permanents

N.B. : Selon France Bénévolat : Bénévole occasionnel = 30h/an (manif, actions ponctuels), Bénévole régulier = 30h/mois (en général la moitié des bénévoles) et bénévoles permanents = 30h/mois à 15h/sem (en général 10-15% des bénévoles)

> Cela confirme le manque d'engagement régulier des bénévoles. La plupart sont disponibles pour du ponctuel.

- **Domaines d'implication :**
  - **1. Encadrement d'activités** (40%) > régularité
  - **2. Gestion** (18%)
  - **3. Organisation d'événements** (11%) > ponctuel
  - 4. Finances (9%)
  - 5. Montage de projets (7%)
  - 6. Communication (5%) > souvent pas prioritaire alors que besoins importants. Rôle du PSAC ?
  - 7. Autres + NR (10%)
- **Evolution du bénévolat :**
  - **stable (55%)** : comment fidélise-t-on ces bénévoles ?
  - **en diminution (21%)** : comment les retient-on ? Qu'est-ce qui les fait partir ?
  - **en augmentation (13%)** : comment en attirer de nouveaux ?
  - NR (11%)
- **Besoins de bénévoles supplémentaires : 60%**
  Dans l'organisation d'événements (39%), la gestion administrative (26%), l'encadrement d'activités (23%) = les 3 domaines d'implication. Montage de projets (19%) et accueil/info (11%)
  Thèmes non proposés : Formation (4%), Transports (2%) et autres (2%)

Question : Les habitants, les élus, les associations sont-ils au courant de ces besoins ? Comment joindre l'offre et la demande ? Quelles actions d'attractivité/fidélisation des bénévoles mettre en place ?

- **Difficultés de recrutement : pour 57%**
  Raisons variées :
  - Pas envie de s'investir et de s'engager
  - Population vieillissante
  - contraintes, responsabilités
  - manque de temps/disponibilité
  - Consommation de services uniquement

> Comment lever ces freins ?
> Y a-t-il également des raisons internes à l'association ?

Le Filhebdo 1901 N°471 - 13/01/14 - Association Mode d'Emploi - Edito En avoir ou pas (des bénévoles) :
Quand on considère le bénévolat strictement associatif, l'évolution mesurée est plus importante atteignant plus de 6% l'an pour Viviane Tchernonog quand elle recense le nombre de bénévoles moyen par association (en tenant compte du fait qu'une personne peut intervenir dans plusieurs associations). Des données qui devraient rassurer le monde associatif et amener celles et ceux qui parlent d'une baisse du bénévolat à s'interroger sur leurs pratiques. Cette remise en question est probablement l'urgence la plus immédiate pour les responsables associatifs isolés qui doivent interroger leur modèle de gouvernance et aller chercher chez les associations les plus innovantes d'autres modèles plus participatifs.

- **Degré de professionnalisation des bénévoles :** 66% disent avoir les compétences pour effectuer les tâches et missions qui leur incombent dans leur association.
- **Formation des bénévoles : 40%** disent être intéressés par des formations à destination des bénévoles :
- **Intérêts pour des formations dans :**
  - Informatique (23%) > lié au manque d'équipements et population vieillissante
  - Responsabilité des dirigeants (21%)
  - Gestion comptable et financière (17%)
  - Organisation d'événements (13%)
  - Montage de projets (13%)
  - Communication (11%) > est-ce qu'elles croient savoir communiquer ?
  - Gestion administrative (9%)
  - RH (4%)
  - Technique (encadrement : 2%)

> Le projet associatif n'apparaît pas !!
> On retrouve les principaux domaines d'implication des bénévoles et les domaines où les associations ont le plus besoin de bénévoles.
Question : Les dispositifs de formation et les structures d'appui à la vie associative sont-ils connus ?

>> La FORMATION DES BENEVOLES peut être un outil pour consolider/dynamiser la vie associative et mieux répondre aux exigences des adhérents-utilisateurs .
Serait-il important de mettre en place des sessions d'informations, des rencontres inter-associatives, des espaces collectifs d'échanges ?
MAIS il faudrait approfondir ces besoins (thématiques, modalités, publics cibles, lieux, dates…) !

Propositions d'élus sur les services à mettre en place pour consolider la vie associative :
"Améliorer la promotion/communication pour encourager la dynamique des associations"
"Soutenir la recherche de financements avec une personne référente"
"Mobiliser les jeunes pour devenir bénévole"
"Aider à la gestion et à l'organisation de la vie associative"
"Mutualiser les intervenants (musicaux, car pas d'école)"
"Plus de tables rondes entre les associations pour aider les plus petites"

L'emploi

L'employabilité

- **Nombre d'associations employeurs recensées à travers les questionnaires : 8,** soit 17% des associations ayant répondu aux questionnaires

> Cela représente 1,50% du nombre d'associations employeurs du 63 (1.682)
> Cela représente 0,67% du nombre des établissements actifs sur l'arrondissement d'Ambert (3.740)
Rmq : **Recensement de 25 acteurs des APN et 21 autres associations possiblement employeurs.**

- **Zones géographiques pourvues :**
  - CC P. Ambert : 5
  - CCPO : 1
  - CC P. Arlanc : 1
  - CC LPA : 1
- **Secteurs d'activités principaux :** Loisirs (Univ. Pop. de la Dore, A.D.A.D.A.), sport (Cyclo Club les Copains, Club nautique d'Ambert), social (ADMR) et autres (Récup'Dore Solidaire)

N.B. : Etude Recherches&Solidarités : les secteurs du sport et des loisirs sont les moins professionnalisés

- **Ancienneté :** 75% sont employeurs depuis plus de 10 ans et 13% depuis moins d'un an *> faut-il les accompagner dans la fonction employeur ?*
- **7** associations non-employeurs ont exprimé le souhait de le devenir : APACOP, Twirling bâton, Courir en Livradois Forez, Vélo Club ambertois, Chemins de Traverse, Récup'Dore Solidaire et une non-identifiée.

>> Approfondir l'identification de ces besoins et accompagnements individuels + collectifs nécessaires ?

- **Freins à l'embauche :** (plus de la moitié ont répondu à cette question)
  - 1. Coût financier trop important
  - 2. Postes peu attractifs
  - 3. Gestion salariale et administrative trop lourde

> Besoin d'un accompagnement plus approfondi et d'informations, de services qui allègeraient ces contraintes (Impact emploi, partage de l'emploi). Démystification de l'emploi traditionnel.

  - 4. Autres
  - 5. Pas besoin de salariés
  - 6. Coordination difficile bénévoles/salariés
  - 7. Peur de devenir employeur
  - 8. Méconnaissance des dispositifs d'aide à l'emploi
  - 9. Difficultés de recrutement

>> Quels seraient les leviers pour faciliter l'embauche ? Voir les méthodes de recrutement habituelles ? Comment pallier à la saisonnalité ?

Difficultés de recrutement énoncés par les établissements publics :
. Dans l'animation : les heures sont dispersées et les moyens limités
. Pour des profils spécifiques : difficulté pour recruter des intervenants musicaux et des saisonniers (postes accueil/billetterie, location de ski et damage)
. Postes très précaires qui n'attirent pas et dépendent des aléas climatiques
. Difficultés pour fidéliser des salariés d'une saison à l'autre
. Limite du recrutement : seulement des personnes du territoire, vu que peu d'heures proposées, peu de temps de déplacement et pas de frais de dép.
> Peu d'emplois stabilisés
> Beaucoup de turnover

L'effectif salarié recensé

- **Répartition globale :**
  - **35 salariés identifiés dans les associations = 10,34 ETP**, soit 1,29 ETP/association employeur et 9.412 heures travaillées

= 0,44% de l'emploi privé salarié de l'arrondissement (7.934 - URSSAF et moyenne nationale = 10%)

- **Au total : Entre 80 et 85 emplois recensés** dans les champs de la jeunesse, du sport, des loisirs, de la culture et du tourisme auprès d'associations et d'établissements publics
- **103 Emplois-type** recensés, dans **6 familles professionnelles** (sport, animation/jeunesse/petite enfance, action sociale et médico-sociale, tourisme, insertion, admin/compta/direction), avec une concentration dans l'Animation (38%) et l'admin/compta/direction (18%)

> Variété de métiers !

- **Typologie des emplois :**
  - Parité hommes-femmes dans les emplois associatifs
  - 58% de temps complet et 34% de temps partiel (pour les emplois associatifs : 20% de temps complet et 40% de temps partiel)
  - Temps partiel pour les emplois associatifs : 40% entre 3h-5h/sem, 14% entre 20h-35h/sem, 11% entre 5h-10h/sem, 3% de moins de 3h/sem, 3% entre 10h-20h/sem

> Emplois associatifs très morcelés !

  - 50% de CDI, 15% de CDD, 19% de CUI-CAE, 6% de FPT, 5% CEE, 3% d'EA et 2% de MAD
  - Âge des salariés des emplois associatifs : 29% ont entre 40-49 ans ou 50-65 ans moins et 43% ont entre 30-39 ans > *Peu de jeunes de moins de 25 ans !*
- **Aides à l'emploi : 38%** des associations employeurs en utilisent > 16 **CUI-CAE** (12,23 ETP) et 2 **Emplois d'Avenir** *> les dispositifs des contrats d'apprentissage/professionnalisation peu utilisés*

> A promouvoir ?

> Presque toutes les associations ne savent pas comment pérenniser ces postes.

- **Degré de professionnalisation des emplois associatifs :**

– Niveau IV (BAC, BPJEPS) (40%)
– Niveau III (BAC +2, DEJEPS) (20%)
– Niveau II (BAC +3, DESJEPS) (20%)
– NR (20%)

> Bon degré de professionnalisation, en lien avec les postes et les types de diplômes. Rappels : Niveau VI et pas de qualification = éligibles aux EA

- **Types de diplômes des postes associatifs :** Jeunesse et sport (40%), Autres (40%) et Compta/Admin/Gestion (60%)

Rappels : chiffres clés du chômage

- **Les demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle emploi en fin de mois (sept. 2013) :
  - sur le département du Puy-de-Dôme : 51.236 (toutes catégories confondues)
  - sur l'arrondissement d'Ambert : 1.841 (toutes catégories confondues)
- **Le taux de chômage** (au sens du BIT - INSEE en sept. 2013) :
  - en France : 10,5%
  - en Auvergne : 9,3%
  - sur le département du Puy-de-Dôme : 9,1%
  - sur l'arrondissement d'Ambert : 8,6%
- **Les demandeurs d'emploi dans le sport et l'animation** (Pôle emploi - fin mars 2013) :
  - SPORT - Puy-de-Dôme (toutes catégories confondues) : 291
  - SPORT - Puy-de-Dôme (DE longue durée) : 83
  - ANIMATION - Puy-de-Dôme (toutes catégories confondues) : 734
  - ANIMATION - Puy-de-Dôme (DE longue durée) : 217

  - SPORT - Arrondissement d'Ambert (toutes catégories confondues) : 5
  - SPORT - Arrondissement d'Ambert (DE longue durée) : 0
  - ANIMATION - Arrondissement d'Ambert (toutes catégories confondues) : 31
  - ANIMATION - Arrondissement d'Ambert (DE longue durée) : <5

>> Sur Ambert : très peu de DE dans le sport et l'animation par rapport aux DE du sport et de l'animation du Puy-de-Dôme (3,5%)

- **Ratio Offre/demande (sur 12 mois : d'avril 2012 à mars 2013) :** 78% dans le sport et 71 % dans l'animation > ***offre<demande***

>> + de professionnels que d'emplois : peu d'offres sur Ambert ou Pôle emploi n'est pas un réseau de recrutement utilisé par les structures du sport et de l'animation ?
Les professionnels trouvent- ils ailleurs du travail ? Ambert est un territoire sujet à la saisonnalité.

Besoins identifiés :

- **En FPC** : **25%**, pour **l'encadrement d'activités** surtout, mais aussi formation qualifiante en tourisme/culture, concours ATSEM, secourisme et compléments J/S pour les établissements publics
- **En recrutement associatif : 6% > 6 postes à pourvoir :**
  - en encadrement d'activités (67%) et en administratif (33%)
  - en CDI (33%)
  - en temps complet (17%)
  - En temps partiel (17%) : 17% à 35h et 17% entre 10h-20h
- **En recrutement tous secteurs confondus : 12 postes à pourvoir :**
  - en CDI (14%) et en CDD (71%)
  - en temps complet (27%) et en temps partiel (73%)
  - dans le sport (58%), dans l'animation (25%) et en administratif/technique (17%)

Mutualisation d'emploi :

- **Opinion :** 77% ne se prononcent pas, 21% favorables et 4% défavorables

> Le peu de réponses est justifié par une méconnaissance de ce type d'emplois ?

Paroles d'élus : "La mutualisation, c'est…
. La MAD de personnel pour des associations adhérentes à un groupement associatif
. Employer un salarié susceptible de faire des temps partiels partagés entre plusieurs employeurs pour 1 ETP
. Avoir une personne pour plusieurs employeurs
. Pour des associations, c'est mettre en commun des moyens efficaces pour gérer des emplois
. Le partage d'un emploi entre associations et collectivités pour le pérenniser

Les avantages de la mutualisation :

- Permet de regrouper des petits bouts d'emploi
- Le partage (de compétences)
- Faire en sorte que des gens puissent trouver un emploi dans le milieu associatif (+ de 3h/sem). Offrir un contrat qui tend vers un temps plein
- Garantie d'un temps de travail suffisant et donc un revenu suffisant pour les salariés
- Pour que des gens qui ont une spécialité puissent naviguer sur plusieurs territoires ou associations. Intervention d'un employé sur tout le territoire dans les mêmes conditions
- Facilite l'organisation des emplois et le recrutement, quand on garantit aux professionnels qu'ils ont un temps partiel par ailleurs. "Qui voudrait venir travailler ici pour quelques heures?"
- Cela diminue les temps de déplacement pour un professionnel qui vient de Clermont, si on lui regroupe ses emplois sur un même site
- Renforcer l'expérience des apprentis
- Des emplois plus pérennes
- Emploi partagé : plus économe, plus pragmatique, plus efficient
- Un meilleur épanouissement des salariés
- Avantages dans le domaine administratif
- Organiser des projets communs entre associations
- Prêt de matériels

- Coupler des activités hivernales et estivales
- Efficacité des actions
- Pérenniser des structures
- Des familles qui s'installent sur le territoire
- Avantages entre plusieurs petites communes qui ont du mal à recruter

Des leviers :

- Il faut se regrouper pour créer un emploi pérenne
- Porter un GE par une C.C. pour minimiser les risques
- Avoir une vision globale de la situation de l'emploi sur le territoire : ressources humaines, besoins d'emploi existants à consolider ou à créer/développer
- Etudier les coûts des postes
- Informer sur les aides à l'emploi
- Donner des exemples d'emplois mutualisés déjà créés pour légitimer ces pratiques
- Aide au recrutement

Les freins à la mutualisation d'emplois :

- Besoin concomitant des salariés (postes admin par ex.)
- Peu d'associations sont employeurs
- Les monocompétences
- Trouver le bon profil
- Manque de volonté des dirigeants associatifs
- Manque de compétences des dirigeants associatifs
- Gestion de l'emploi à temps partagé
- Gestion du risque
- Une CT n'a pas de vocation à créer de l'emploi
- Les moyens techniques
- Difficultés d'embauche pour des temps de travail trop réduits ?
- Freins politiques
- Perte d'identification des adhérents
- Logiques individualistes
- Clivages territoriaux et identitaires